

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS EN ARBORICULTURE FRUITIÈRE

Présentation générale

Mise à jour : Décembre 2004

Rédacteurs : Benoît PIQUET, ADEFA Tarn-et-Garonne et
Christian BADOC, Chambre d'agriculture du Tarn-et-Garonne

Descriptif de la solution

Deux exploitations arboricoles indépendantes créent un Groupement d'Employeurs (GE) afin de mieux gérer leurs salariés et transformer 2 CDD saisonniers en CDI Intermittents.

Mode d'emploi / organisation

Un cas concret :

Exploitation 1 : une EARL avec un gérant exploitant (76 % des parts) et ses parents associés non exploitants (24% des parts) cultive 13 ha de pommes et 3 ha de prunes

Jusqu'en 2002, le beau père représentait 0,5 ETP sur l'exploitation. Le départ en retraite du beau père et l'augmentation des surfaces en pommes ont obligé l'exploitant à revoir son organisation. Un temps plein s'est avéré nécessaire.

Par ailleurs, il embauche régulièrement des saisonniers pour la cueillette et la taille des arbres (environ 3,5 ETP sur l'année).

Exploitation 2 : une EARL avec un gérant exploitant (55 % des parts) et sa conjointe associée non exploitante (45 % des parts) cultive 17 ha de pommes

L'augmentation des surfaces en pommes engendre une augmentation de la quantité de travail sur l'exploitation. Par ailleurs, l'exploitant embauche régulièrement des saisonniers pour la cueillette et la taille des arbres (environ 5 ETP sur l'année).

Les 2 exploitations sont situées sur la même commune.

Elles font partis de la même Organisation de Producteurs.

Moyens humains et techniques

Avant la création du Groupement d'Employeurs (GE), chaque EARL employait 1 personne en CDD saisonnier, personne qui était reprise chaque année. Ayant du travail pour une personne à temps plein sur chaque EARL, les 2 structures ont décidé de se grouper en GE afin de pouvoir se répartir les salariés en fonction des besoins de chacun et de leur proposer une situation plus stable (CDI).

En effet, pour l'exploitant 1 la création du GE avec son voisin lui permet aujourd'hui d'avoir l'équivalent d'un salarié à temps plein sur l'EARL et donc d'avoir une main d'œuvre disponible à des moments où il est difficile de trouver du personnel qualifié (notamment pour la taille à partir de novembre)

L'exploitant 2, quant à lui, a pu compenser son manque de main d'œuvre face aux grosses quantités de travail par l'embauche des deux salariés dans le GE.

Règles spécifiques de mise en oeuvre

Le Groupement d'Employeurs est une association loi 1901 dont le but est de mettre à disposition des adhérents un ou plusieurs salariés liés au GE par un contrat de travail écrit.

Trois conditions sont requises pour adhérer à un GE :

- ne pas appartenir à plus de 2 GE,
- ne pas occuper plus de 300 salariés,
- relever de la même Convention Collective (si ce n'est pas le cas, il faut déterminer la Convention applicable et en informer l'ITEPSA)

Le GE est l'employeur, c'est donc lui qui établit les déclarations d'embauche, les fiches de paye. Il a un compte bancaire et une comptabilité spécifique.

Dans le cas présent, c'est la conjointe d'un des exploitants qui s'occupe des formalités administratives mais cette tâche peut être confiée à tout organisme habilité à traiter ces formalités.

Au niveau de la constitution d'un GE, plusieurs étapes sont nécessaires :

- rédaction des statuts et du règlement intérieur,
- déclaration et dépôt des statuts à la Préfecture avec demande d'insertion au Journal Officiel,
- déclaration d'existence au CFE de la MSA ainsi qu'à l'ITEPSA (Inspection du Travail en Agriculture),

Concernant la gestion des salariés, un calendrier de répartition est établi par les 2 arboriculteurs. Ce document permet aux salariés d'avoir un planning clair de leur répartition et aux adhérents, de se répartir les 2 salariés permanents en fonction de leurs besoins tout au long de l'année :

- De début septembre à mi octobre, chaque exploitation garde son salarié (anciennement embauché en CDD sur la structure) pour la cueillette.
- De mi octobre à fin mars, les adhérents gardent les 2 salariés 15 jours chacun sur leur exploitation pour la taille des arbres fruitiers.
- De début avril à mi mai, chaque exploitation garde son salarié pour les traitements et l'entretien des vergers.
- De mi mai à fin juillet, les 2 salariés ne travaillent pas au sein du GE *.

* Les 2 salariés permanents ont été embauchés en CDI Intermittent. Ce type de contrat permet d'alterner des périodes de travail et des périodes non travaillées. Dans le cas présent, les salariés travaillent pendant 9 mois et demi et ont 2 mois et demi vacants qu'ils peuvent utiliser comme ils l'entendent (vacances, travaux saisonniers, etc...).

Concernant les saisonniers agricoles, c'est le Groupement d'Employeurs qui les embauche.

Conditions de réussite

Une bonne entente entre les adhérents du Groupement d'Employeurs est la principale condition de réussite d'autant qu'ils sont solidairement responsables des dettes de chacun.

La communication au sein du GE entre les adhérents et les salariés, être à l'écoute des problèmes rencontrés par les uns ou par les autres sont également importants pour la pérennité de la structure.

Conséquences

Risques évoqués :

Il y a toujours des risques de mauvaise entente entre les adhérents, entre les salariés ou entre adhérents et salariés : c'est une des principales causes de dissolution.

Toute modification de l'environnement des exploitations adhérentes peut entraîner une remise en cause de la pérennité de la structure (baisse d'activité, départ à la retraite d'un des adhérents).

Difficultés rencontrées :

Les 2 exploitants n'ont, pour le moment, rencontré aucune difficulté particulière par rapport à la création du Groupement d'Employeurs. Les salariés se sont bien adaptés et sont satisfaits d'avoir une situation plus stable (CDI Intermittent).

La gestion du GE est assurée par une des conjointes qui remplit parfaitement son rôle.

Impact sur le travail :

La possibilité de travailler à deux dans les vergers, notamment en période de taille, est un facteur stimulant, autant pour l'employeur que pour le salarié.

Pour tous les autres travaux (traitements, éclaircissage, cueillette, irrigation, etc...), chaque arboriculteur a un salarié en continue qui l'aide dans ses tâches.

Les exploitants peuvent ainsi prendre 4 à 5 semaines de vacances par an.

Autres avantages :

Outre le fait d'avoir 2 salariés compétents tout au long de l'année, le GE a permis aux exploitants de « fidéliser » les saisonniers agricoles. Les périodes de contrat sont donc plus longues et donc plus intéressantes pour les saisonniers.

Modifications induites :

La création du Groupement d'Employeurs et l'embauche en CDI de 2 salariés permet aujourd'hui aux exploitants :

- de bénéficier d'une « main d'œuvre qualifiée », notamment aux périodes où il est difficile de trouver des salariés compétents (pour la taille des arbres par exemple),
- de mieux gérer les pointes de travail (moins de stress),
- de se dégager du temps libre.

Tous ces éléments ont une incidence positive sur les résultats économiques des exploitations (la compétence des salariés est le gage d'un travail bien fait) mais également sur le plan psychologique. Les agriculteurs sont moins stressés, gèrent plus sereinement leur exploitation et ont plus de temps à consacrer à leur vie privée.

Aspects économiques

Chaque salarié a un CDI Intermittent de 1 400h par an au coefficient 130 de la Convention Collective des exploitations agricoles de Tarn et Garonne soit un salaire horaire de 7,78 € (base grille des salaire 2002).

Le CDI Intermittent est un contrat qui alterne des périodes travaillées et non travaillées. Les salariés, pendant leur période de travail, n'ont pas de congés. Ils bénéficient, à ce titre, d'une majoration de 10% pour les congés payés et de 3% pour les jours fériés ce qui nous donne un salaire horaire de 8,79 €.

Leur salaire annuel brut est de 12 306 €, soit 1 295,37€ brut / mois pour les 9,5 mois de travail annuels

Le coût total pour le GE par salarié, toutes charges comprises s'élève à 17 400 €/an

Ce coût est diminué par deux dispositifs spécifiques aux GE :

- l'exonération « Travailleur Occasionnel » pour les CDI,
- l'aide régionale à la création d'emploi au sein d'un GE.

Concernant l'exonération « Travailleur Occasionnel CDI », les salariés embauchés en CDI au sein d'un GE peuvent bénéficier de l'exonération « Travailleur Occasionnel » à hauteur de 100 jours par adhérent soit 200 jours dans le cas présent, les salariés étant à 50% sur chaque exploitation.

Pour un salaire de 17 400 €/an, cette exonération s'élève à 3 240 €/an :

Le coût de chaque salarié est alors de 14 160 €/an

Concernant l'aide régionale à la création d'emploi au sein d'un GE, Il existe une « charte des GE labellisés en Midi Pyrénées » qui octroie une aide de 3 050 € par CDI créé au sein du GE si la structure respecte 4 conditions : embaucher en CDI, à un salaire au minimum égal à 105% du SMIC, avoir un GE à taille humaine (jusqu'à environ 5 adhérents) et suivre un parcours de formation (adhérents et salariés en CDI).

Les 2 exploitants du GE ayant souhaité adhérer à la charte ont pu bénéficier de 3 050 € par salarié.

Autres aspects

Les 2 arboriculteurs, au bout de 2 ans de fonctionnement, sont totalement satisfaits de cette solution. Ils ont pu fidéliser 2 salariés compétents qui participent pleinement à la vie de l'entreprise. Des possibilités d'évolution, notamment en terme de poste et de rémunération s'offrent aux deux salariés.

Quant aux travaux saisonniers, le GE permet d'augmenter la période d'embauche des salariés saisonniers en raison de la complémentarité des variétés et la souplesse qu'offre cette solution en terme de mobilité entre les 2 exploitations.

Cette solution est adaptée à tous les types d'exploitation. La structure est relativement simple à créer, elle permet de simplifier les démarches administratives (1 seul contrat de travail par salarié, 1 seule fiche de paie, etc...) et a l'avantage de fidéliser les saisonniers, voire de permettre la création d'emplois permanents qualifiés.

Le GE permet également de bénéficier d'avantages sociaux (exonération « Travailleur Occasionnel CDI ») et de supporter les coûts salariaux en fonction de l'utilisation effective de la main d'oeuvre sur chacune des exploitations.

Pour en savoir plus

Contactez l'ADEF de votre département

ADEF Midi-Pyrénées – BP 22107 – 31321 Castanet Tolosan cedex (tél 05.61.75.41.86)